

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh motivasi dan *work engagement* terhadap *performance appraisal* tenaga kerja dengan menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pada variabel *performance appraisal*, indikator ‘keberhasilan menjual maupun memproduksi produk dengan jumlah yang besar/tinggi’ dan ‘indikator mampu menemukan orang-orang yang berpotensi untuk membeli produk perusahaan/ berpotensi untuk memproduksi produk yang baik’ memberikan pengaruh yang paling besar. Pada variabel motivasi, indikator ‘perasaan bahwa pekerjaan ini telah menjadi bagian dari hidup’ memberikan pengaruh yang paling besar. Pada variabel *work engagement*, indikator ‘orang yang tangguh dalam bekerja’ memberikan pengaruh paling besar.
2. *Work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *performance appraisal* sebesar 1,626. Artinya, semakin baik *work engagement* seperti keadaan lingkungan kerja, hubungan antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan perasaan nyaman setiap individu terhadap pekerjaannya mampu meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak baik bagi perusahaan. Variabel *work engagement* juga berpengaruh signifikan sebesar 1,481 terhadap motivasi. Artinya, semakin baik *work engagement* maka akan meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *performance appraisal* dengan tingkat kesalahan sepuluh persen. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tenaga kerja PT Petrokimia Gresik perlu ditingkatkan agar Motivasi menjadi lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya digunakan jumlah sampel yang lebih besar sehingga dihasilkan model yang lebih sesuai. Saran bagi perusahaan agar dapat meningkatkan manajemen kualitas perusahaan adalah sebaiknya meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT Petrokimia perlu meningkatkan motivasi karyawan salah satu caranya dengan memperbaiki indikator yang tidak signifikan yaitu memberikan hal-hal baru yang menyenangkan bagi karyawan.

MSDM perlu meningkatkan kondisi *Work Engagement* yang baik bagi tenaga kerja. *Work Engagement* dapat ditingkatkan melalui lingkungan kerja yang menyenangkan, keramahan antar karyawan dan pimpinan, mengadakan kegiatan yang dapat meningkatkan kekompakan antar tenaga kerja, menjamin kesejahteraan karyawan sehingga karyawan merasa bahwa pekerjaan tersebut merupakan bagian dari hidupnya.